

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* DAN PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA
PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

LOLA DWI ANGGRAINI

11571202062



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LOLA DWI ANGGRAINI
 NIM : 11571202062
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH TRAINING DEVELOPMENT DAN
 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
 PROMOSI JABATAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK
 NUSANTARA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

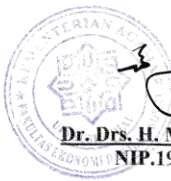
PEMBIMBING

Henni Indravani, SE,MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. Muh. Said, HM., M.Ag., MM
 NIP.19620512 198903 1 003

Ainun Mardiah, SE., MM
 NIP. 197811203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LOLA DWI ANGGRAINI
 NIM : 11571202062
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH TRAINING DEVELOPMENT DAN
 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
 PROMOSI JABATAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK
 NUSANTARA PEKANBARU
 Hari/Tanggal Ujian : SELASA, 31 DESEMBER 2019

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

Ainun Mardiah, SE., MM
 NIP. 197811203 200604 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Yusrialis, SE., M.Si
 NIP.19790810 200912 1 004

PENGUJI II

Ulfiah Novita, SE, M.Si
 NIK. 130 717 061

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH TRAINING DEVELOPMENT DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU

OLEH:

LOLA DWI ANGGRAINI
11571202062

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara, bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan yaitu karyawan lama kurang dipromosikan. Selama bekerja sejak 1 tahun terakhir angka turn over karyawan cukup tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh training development dan penilaian kinerja karyawan secara simultan terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif menggunakan kuesioner dengan analisa yang dilakukan adalah regresi linear berganda.

Secara Parsial (t) training development berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi training development maka promosi jabatan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah training development maka promosi jabatan akan semakin rendah. Secara Parsial (t) tidak terdapat pengaruh Penilaian kinerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar $1,935 < t_{tabel} 1,998$ dan $sig. 0,058 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak. Secara simultan (f) variabel training development dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,002 dan berhasil menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama terhadap promosi jabatan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,532. Hasil ini berarti menunjukkan hanya kontribusi 53,2% dari training development dan penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara. Sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Training Development, Penilaian Kinerja, Promosi Jabatan, Regresi Linear Berganda*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat kesehatan dan rezki yang banyak kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam penulis kirimkan buat Nabiullah yakni Nabi Muhammad Sallallahu alaihi wassalam.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Training Development dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru”** merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan juga menerima segala bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Teristimewa kepada Ayahanda Jasman dan Ibunda tercinta Yusnawati ananda haturkan banyak terimakasih atas segala doa, motivasi, serta dukungannya baik secara moril maupun materil, sehingga Ananda dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Ainun Mardiah, Se, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, MM selaku sekretaris jurusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Ibu Dr. Julina, SE M.Si selaku Penasehat Akademik Penulis haturkan terimakasih yang luar biasa atas segala saran, kritikan dan koreksinya sebagai PA dalam penyempurnaan proposal dan skripsi penulis.
9. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen pembimbing saat proposal, penulis haturkan banyak terimakasih telah meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam membantu penulis dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terimakasih sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang turut bersuka cita atas keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah. Kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini mudah-mudahan amal ibadahnya diterima Allah Subhanahuwata'ala, segala amal jariah dibalas dengan balasan yang berlipat ganda. *Amin amin ya robbal alamin*. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik sangat penulis harapkan.

Akhirnya kepada Allah-lah penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan diberikan pahala oleh-Nya. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad Sallallahualaihiwassalam beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir, Amiin.

Pekanbaru, 15 Desember 2019
Penulis

Lola Dwi Anggraini
NIM. 11571202062

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Promosi	16
2.2.1 Pengertian Promosi	16
2.2.2 Tujuan Promosi dan Manfaat Promosi	17
2.2.3 Dasar-Dasar Promosi	18
2.2.4 Syarat-syarat Promosi	20
2.3 Pelatihan dan Pengembangan SDM Pelatihan SDM	22
2.3.1 Pengertian Pelatihan	22
2.3.2 Manfaat Pelatihan	24
2.3.3 Komponen Pelatihan.....	25
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan Dan Pengembangan.....	26
2.3.5 Pengertian Pengembangan	26
2.4 Penilaian kinerja	29
2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja	35
2.4.2 Tujuan-tujuan Penilaian Kinerja.....	35
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	36
2.4.4 Syarat-Syarat Penilaian Kinerja.....	38
2.4.5 Unsur-Unsur yang dinilai.....	39
2.5 Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam	40
2.6 Hubungan Variabel	43
2.6.1 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Promosi Jabatan.....	43
2.6.2 Hubungan Penilaian Kinerja dengan Promosi Jabatan.....	43
2.7 Penelitian Terdahulu	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8	Kerangka Berfikir	49
2.9	Hipotesis Penelitian	49
2.10	Definisi Operasional Variabel	50

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian	52
3.2	Jenis dan Sumber Data	52
3.2.1	Jenis Data	52
3.2.2	Sumber Data	52
3.3	Populasi dan Sampel	53
3.4	Metode Pengumpulan Data	54
3.5	Skala Pengukuran	55
3.6	Analisa Data	55
3.7	Uji Asumsi Klasik	56
3.8	Pengujian Hipotesis	60
3.9	Koefisien Determinasi (R^2)	62

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	63
4.2	Visi Dan Misi Pasar Modal	63
4.3	Uraian Tugas	64
4.4	Aktivitas Usaha Perusahaan	67

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Analisis Karakteristik Konsumen	69
5.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	69
5.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
5.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
5.1.4	Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja	71
5.2	Deskriptif Variabel	72
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan	72
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Training Development	74
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja	77
5.3	Pengujian Kualitas Data	79
5.3.1	Uji Validitas Data	80
5.3.2	Uji Realibilitas Data	81
5.4	Asumsi Klasik	82
5.4.1	Uji Normalitas Data	82
5.4.2	Uji Multikolinearitas	85
5.4.3	Uji Heterokedastisitas	86
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda	87
5.6	Hasil Uji Hipotesis	89
5.6.1	Uji t (Uji Secara Parsial)	89
5.6.2	Uji f (Uji Secara Simultan)	92
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.2 Uji f (Uji Secara Simultan)	94
5.7 Pembahasan	94
5.7.1 Pengaruh Training Development Terhadap Promosi Jabatan	94
5.7.2 Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan.....	95
5.7.3 Pengaruh Training Development dan Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan.....	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	98

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbandingan Jumlah Karyawan Yang Resign, Baru, Dan Yang Promosi	3
Tabel 1.2	Karyawan Yang Resign, Baru, Dan Yang Promosi Per Divisi Tahun 2019	3
Tabel 2.1	Definisi Operasional	50
Tabel 5.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	70
Tabel 5.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 5.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 5.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan	72
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Training Development	75
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Penilaian Kinerja	77
Tabel 5.8	Validitas Data	80
Tabel 5.9	Reliabilitas Data.....	82
Tabel 5.10	Normalitas Kolmogorov-Smirnov	84
Tabel 5.11	Uji Multikolinearitas	85
Tabel 5.12	Uji Analisis Regresi Berganda.....	88
Tabel 5.13	Hasil Uji Hipotesis Parsial (T).....	90
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)	92
Tabel 5.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	93



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	49
Gambar 5.1	Tanggapan Responden Terhadap Variable Promosi Jabatan	74
Gambar 5.2	Tanggapan Responden Terhadap Variable Training Development.....	76
Gambar 5.3	Tanggapan Responden Terhadap Variable Penilaian Kinerja	79
Gambar 5.4	<i>Normal Probability Standardized Residual</i>	83
Gambar 5.5	Normalitas Histogram	84
Gambar 5.6	Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot.....	86



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Sebagai pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang



menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, Adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

PT. Capella Dinamik Nusantara adalah perusahaan otomotif yang bergerak di bidang penjualan dan distribusi sepeda motor. PT. Capella Dinamik Nusantara adalah Main Dealer Sepeda motor merk Honda yang menaungi penjualan sepeda motor di tiga wilayah pemasaran, yaitu wilayah provinsi Aceh, Provinsi Riau, dan wilayah Kepulauan Riau. Salah satu cabangnya berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 88 Pekanbaru Riau merupakan Main Dealer yang sudah berdiri sejak 32 tahun yang lalu. Perusahaan ini memiliki unit bisnis penjualan, perawatan dan suku cadang yang tersebar luas di penjuru Riau Daratan. Perusahaan ini telah memperkerjakan ratusan karyawan.

Masalah yang kerap terjadi di perusahaan yang jumlah karyawannya cukup banyak yakni bagaimana mengelola SDM tersebut agar menjadi aset yang dapat memberikan pengaruh positif di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara tanggal 06 Januari 2019, Nico Ciri Bati sebagai *Service Engineer* di perusahaan tersebut, beliau mengatakan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan yaitu karyawan lama kurang dipromosikan. Selama bekerja sejak 1 tahun terakhir angka *turn over* karyawan cukup tinggi. Berikut ini adalah perbandingan jumlah karyawan yang *resign*, karyawan yang masuk, dan yang dapat promosi jabatan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Perbandingan Jumlah Karyawan Baru, Dan Yang Promosi

No.	Tahun	Jumlah (Orang)		
		Total Karyawan	Karyawan Baru	Karyawan dipromosikan
1	2015	153	20	3
2	2016	151	14	3
3	2017	149	21	5
4	2018	152	28	8
5	2019	154	13	5

Sumber: PT Capella Dinamik Nusantara, 2019

Bila dilihat dari tabel di 1.1, untuk promosi jabatan, perusahaan akan menilai dan memilih karyawan internal yang sudah punya pengalaman dan masa kerja lebih lama melalui hasil penilaian kerja sebelumnya daripada mempromosikan karyawan baru.

Adapun untuk melihat departemen/divisi apa saja yang mengalami perubahan personil karyawan/jabatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Karyawan Baru dan Yang Promosi Per Divisi Tahun 2019

No.	Nama Bagian	Karyawan Baru	Karyawan Dipromosikan
1	Accounting & Finance Department	2	1
2	Human Resource Department	0	0
3	Technical Service Department	2	0
4	Marketing Department	2	1
5	Retail Sales Department	1	1
6	Honda Customer Care Department	1	1
7	Part Department	2	1
8	TIM IT	1	0
10	Warehouse Department	2	0
11	Security	0	0
Total		13	5

Sumber: PT Capella Dinamik Nusantara, 2019

Dengan melihat tabel di atas dapat dipastikan perusahaan ini memiliki banyak SDM dan akan membuat tingkat persaingan kerja semakin besar. Akan tetapi tidak semua karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara dapat dipromosikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Perlebih lagi faktanya angka *turn over* karyawan cukup tinggi. Terlihat masih besar selisih antara karyawan yang keluar (*resign*) dibanding karyawan yang bergabung. HRD juga harus lebih banyak merekrut karyawan baru daripada memberi promosi jabatan kepada karyawan yang sudah bergabung di perusahaan tersebut agar kebutuhan jabatan cepat terpenuhi. Prinsip “*The right man in the right place*” harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menilai prestasi kerja karyawan dengan baik. Mekanisme yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian kerja karyawan. Melalui penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Adapun indikator-indikator yang dijadikan acuan secara umum untuk menilai kinerja karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara antara lain: Kejujuran, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kerja sama tim, dan sebagainya.

Promosi jabatan dipengaruhi oleh faktor-faktor prestasi kerja, disiplin, kecakapan, pendidikan, kejujuran, loyalitas, prestasi kerja, kepandaian bergaul dan tanggung jawab. (Hasibuan, 2016)

Pelatihan merupakan langkah strategis sebagai upaya dalam promosi jabatan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan tersebut melalui penilaian kinerja karyawan. Dari penilaian kinerja karyawan ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan atau diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan. Dan apabila penilaian kinerjanya tergolong baik, maka kepada karyawan tersebut akan diberikan penghargaan atau reward berupa kenaikan jabatan. (Mangkuprawira, 2008)

Training atau pelatihan juga sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. *Training* juga dapat dijadikan standar karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. PT. Capella Dinamik Nusantara bekerja sama dengan PT Astra Honda Motor sangat rutin mengadakan *training* baik itu *hardskill* dan *softskill* kepada karyawan. Jenis training yang biasa diselenggarakan, diantaranya adalah skill training, retraining, cross functional training, creavity training, dan team training. Namun dengan adanya *training* yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Himpunan Cipta Ilmiah UIN Suska Riau
Satel Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, muncul masalah lain seperti karyawan yang *resign* pasca diadakan *training*, karyawan yang tidak menunjukkan peningkatan kerja yang lebih baik setelah di *training*, dan lain sebagainya. Hal ini justru menimbulkan pertanyaan yang lebih dalam lagi apa penyebab masalah tersebut justru muncul setelah perusahaan memberikan pelatihan (*training*). Padahal secara umum, untuk memilih karyawan yang akan dipromosikan, selain prestasi kerja, acuan lainnya adalah pengalaman dan *training* yang sudah pernah diikuti. Ternyata setelah melihat data jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, tidak semua karyawan diikutsertakan dalam pelatihan tersebut. Sehingga karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tidak dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik dan tidak dapat memberikan kontribusi lebih karena kurangnya pelatihan (*training*) yang diikuti oleh karyawan tersebut.

Mengingat pentingnya pengaruh *training* dan penilaian kinerja karyawan ini dalam keputusan mengenai promosi jabatan karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh *Training Development* Dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi, yaitu:

1. Apakah *training development* karyawan secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah penilaian kinerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru?
3. Apakah *training development* dan penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *training development* karyawan secara parsial terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan secara parsial terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh *training development* dan penilaian kinerja karyawan secara simultan terhadap promosi jabatan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis sebagai penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak PT. Capella Dinamik Nusantara kota Pekanbaru dalam mengetahui

pengaruh *training development* dan penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan

3. Bagi pembaca adalah sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan untuk penelitian selanjutnya

Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini akan disajikan dalam 6 (enam) bab yang berurutan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu: penilaian kinerja karyawan, *training development*, promosi jabatan, hipotesis dan *variable* penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang objek penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mengemukakan secara singkat tentang sejarah perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini digambarkan tentang hasil penelitian tentang pengaruh training development dan penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk kemajuan lebih lanjut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar di antara makhluk yang lainnya. Masalahnya di antara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda, mengapa demikian? Karena manusia memang diciptakan berbeda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan seperti yang dikemukakan di atas. (Kasmir, 2016)

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: “Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.” (Rivai, 2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2011)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. (Kasmir, 2016)

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stackholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya. (Kasmir, 2016)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi. (Handoko, 2012)

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. (Hasibuan, 2013)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan. (Hasibuan, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Di dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek, yaitu: (Robins, 2012:9)

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pelaksanaan
4. Pengawasan

Sedangkan secara khusus fungsi manajemen terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu:

1. Perkiraan (*forecasting*)
2. Perencanaan (*planning*)
3. Pengorganisasian (*organizing*)
4. Pelaksanaan (*actuating*)
5. Pengendalian (*controlling*)

Perkiraan merupakan fungsi pertama dalam fungsi manajemen sebelum melakukan suatu perencanaan dalam definisi khusus. Namun dalam pandangan umum dikatakan bahwa dalam fungsi perkiraan sudah termasuk ke dalamnya fungsi perencanaan. Penulis lebih cenderung untuk mengatakan sebaiknya fungsi perkiraan dibuat tersendiri sebelum fungsi perencanaan. Terlepas dari semua ini bahwa kedua pandangan ini sudah memasukkan semua fungsi yang dibutuhkan oleh manajemen sebagai fungsi manajemen (Hasibuan, 2013).

Pengertian perkiraan adalah kegiatan untuk memperkirakan segala sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan. Perkiraan kondisi yang akan

terjadi di masa yang akan datang berdasarkan berbagai pertimbangan. Perkiraan dibutuhkan sebelum membuat suatu perencanaan, sehingga rencana dibuat dengan asumsi-asumsi tertentu.

Perencanaan merupakan kelanjutan dari kegiatan setelah mampu memperkirakan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Perencanaan adalah proses untuk menyusun suatu kegiatan dalam periode tertentu, termasuk target yang akan dicapai. Terkadang dalam menyusun rencana juga disebutkan dengan asumsi-asumsi tertentu berdasarkan kondisi tertentu. (Hasibuan, 2013).

Langkah selanjutnya adalah menyediakan seluruh sarana dan prasarana guna mendukung rencana tersebut, seperti gedung, mesin, peralatan dan prasarana lainnya. Artinya sarana dan prasarana ini harus disesuaikan dengan rencana yang telah disusun.

Fungsi selanjutnya adalah melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan *staffing* dan *directing*. Terakhir adalah fungsi pengendalian, yaitu kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun (Hasibuan, 2013).

Fungsi manajemen ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, tanpa didukung oleh seluruh aktivitas SDM yang dimiliki sarana dan prasarana serta kebijakan yang mendukung lainnya. Tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak maka akan sulit untuk merealisasikan fungsi manajemen tersebut. (Hasibuan, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Di samping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah sekali dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industri (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

(Mengkunegara, 2013:2)

Kegiatan dari *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada

di dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan *job analysis* harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya.

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan atau keputusan, yang terakhir adalah diberikan tanggung jawab yang jelas dan transparan. Perlu diingat bahwa tanpa *job* yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri. (Wirawan, 2015)

Setelah *job analysis* disusun, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*). (Wirawan, 2015)

Perencanaan sumber daya manusia penting dilakukan karena dari waktu ke waktu jumlah karyawan bisa berkurang karena berhenti sendiri, diberhentikan atau pensiun, sehingga menimbulkan kekosongan jabatan. Kekurangan karyawan dapat terjadi akibat perusahaan melakukan perluasan usaha, sehingga membutuhkan sejumlah karyawan dan perlu melakukan penambahan karyawan. Sebaliknya juga jika itu terjadi kelebihan tenaga kerja akibat penghentian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagian kegiatan perusahaan, maka hal ini juga perlu dilakukan pengurangan tenaga kerja. (Hasibuan, 2016).

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek. Hal ini untuk menjaga jika sewaktu-waktu diperlukan, karena dalam praktiknya selalu ada karyawan yang keluar dengan berbagai sebab. (Hasibuan, 2016).

2.2 Promosi

2.2.1 Pengertian Promosi

Promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap perusahaan maupun bagi karyawan, artinya kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan terjamin. Promosi merupakan keharusan sesuai masa kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan tersebut. (Nuraini, 2013)

Promosi adalah suatu cara atau teknik meningkatkan moral karyawan dalam bekerja, sehingga mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas. Promosi diartikan sebagai kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab. (Nuraini, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Promosi adalah pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dalam hal pembayaran, tanggung jawab dan jenjang organisasi. Umumnya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya yang sudah diraih. (Meldona, 2009).

Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya, pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Tetapi, promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Akhirnya seseorang yang dipromosikan, pada umumnya dianggap prestasinya adalah baik di samping pertimbangan-pertimbangan yang lain, meskipun mungkin oleh pimpinan prestasi yang ada belum memuaskannya. (Kadarisman, 2014).

2.2.2 Tujuan Promosi dan Manfaat Promosi

Promosi mempunyai beberapa tujuan kepada perusahaan dan karyawan dalam hal:

1. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
2. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direlisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar yang tepat serta penilaian yang objektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kesempatan promosi dapat menimbulkan efek berantai dalam organisasi karena timbulnya kekosongan berantai.
4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi tercapainya tujuan optimal organisasi.
5. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas apabila ada pegawai yang berhenti atau pensiun, dapat dipromosikan pegawai yang telah memiliki cukup syarat promosi untuk mengisi kekosongan ini, sehingga tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Menurut Mangkruprawira (2004), promosi jabatan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain:

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.2.3 Dasar-Dasar Promosi

Dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga (Hasibuan, 2013), yaitu:

1. Pengalaman (senioritas). dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.

2. Kecakapan. dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering. (Hasibuan, 2013)

1. Promosi Sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi

2. Promosi Tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Promosi Kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi Kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

2.2.4 Syarat-syarat Promosi

Syarat-syarat promosi jabatan adalah sebagai berikut (Siagian, 2009):

1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2. Tingkat Pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3. Loyalitas

Dengan loyalitas yang lebih tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5. Tanggung Jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

6. Kepandaian Bergaul

Misalnya jabatan salesmen sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

7. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, agar karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

8. Inisiatif dan Kreatif

Untuk syarat promosi jabatan untuk jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan dan Pengembangan SDM Pelatihan SDM

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Meldona, 2009)

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. (Herman Sofyandi 2008)

1. Masalah-masalah organisasi, seperti sejarah singkat perusahaan, nama dan jabatan direktur, organisasi perusahaan, dsb.
2. Perkenalan, seperti dengan penyelia (atasan, dengan rekan bekerja, dengan para pelatih, dsb).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tunjangan-tunjangan karyawan, seperti skala pengupahan, cuti dan liburan, jam istirahat, asuransi dan sebagainya.
4. Tugas-tugas jabatan, seperti lokasi pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan, fungsi jabatan

Program-program orientasi yang komprehensif sangat mendukung program pengembangan dan pelatihan SDM. Selanjutnya karyawan baru berkeliling lokasi pekerjaan. Program orientasi informal disebut *buddy system*, digunakan dalam perusahaan-perusahaan besar dan menjadi tanggung jawab departemen SDM.

Adapun manfaat program orientasi dan pelatihan ini adalah:

1. Mengurangi perasaan terasing, cemas dan kekhawatiran para karyawan baru sehingga mereka merasa bagian perusahaan lebih cepat, lebih terjamin atau aman dengan lebih diperhatikan.
2. Dengan tingkat kecemasan yang rendah, mereka dapat mempelajari tugas-tugas dengan lebih baik.
3. Membantu individu memahami aspek-aspek sosial teknis dan budaya tempat kerja. proses adaptasi dalam organisasi disebut “proses sosialisasi”.
4. Mempercepat proses sosialisasi dan penerimaan karyawan baru dalam kelompok kerja.
5. Mencakup prosedur tindak lanjut yang berguna sebagai umpan balik untuk memperbaiki program orientasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara definisi, pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan setiap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja terinci dan rutin.

Proses pelatihan dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru sebelum ditempatkan atau ditugaskan. Namun demikian karyawan lama dan sudah berpengalaman pun perlu diberikan pelatihan. Diharapkan mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, selain itu juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan, misalnya perubahan teknologi, perubahan metode biaya dan sebagainya. Pelatihan bagi para karyawan memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil tetapi hasil yang diperolehnya lebih besar daripada pengorbanan tersebut.

3.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut (Rivai, 2004) adalah:

- a. Manfaat untuk karyawan yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan dari orang lain, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah
- b. Manfaat untuk perusahaan yaitu dapat membantu meningkatkan efesiensi, efektivitas, produktivitas, kualitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Komponen Pelatihan

Komponen-komponen pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013)

antaranya yaitu:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan maupun pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur. Oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan Dan Pengembangan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai trade-off. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan (Rivai, 2016):

1. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.3.5 Pengertian Pengembangan

Semakin berkembang sebuah perusahaan maka akan semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan untuk produktivitas yang maksimal. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat.

Dengan demikian efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya pengembangan SDM karyawan agar percepatan pencapaian produktivitas perusahaan terlaksana. (Dessler, 2015)

Pengembangan SDM mengandung pengertian sebuah usaha untuk melaksanakan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan prestasi di masa kini atau masa akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan. Pengembangan karyawan merupakan sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para karyawan perusahaan yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. (Nuraini, 2013)

Pengembangan SDM jangka panjang berbeda dengan pelatihan. Melalui pengembangan para karyawan yang ada sekarang diharapkan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penarikan karyawan-karyawan baru. Bila karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi terlebih dahulu secara internal. Manfaat pengembangan juga akan dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas operasi-operasi dan semakin besarnya rasa keterkaitan karyawan terhadap perusahaan.

Pengembangan SDM juga merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan besar. (Zawawi, 2003). Tantangan-tantangan tersebut antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Keusangan karyawan

Keusangan karyawan terjadi bila seseorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif. Keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri individu untuk beradaptasi dengan teknologi baru, prosedur-prosedur baru, atau perubahan-perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan-perubahan lingkungan terjadi, kemungkinan karyawan menjadi usang akan semakin besar. Ada banyak tanda terjadinya keusangan, seperti prestasi yang menurun. Untuk mengatasi hal-hal tersebut dilakukan program-program pengembangan secara pro aktif yakni untuk menghindari masalah keuangan sebelum hal itu terjadi, melalui penilaian kebutuhan-kebutuhan dan penyelenggaraan sebagai program pengembangan keterampilan baru secara periodik.

2. Perubahan-perubahan sosio teknis

Teknologi merupakan tantangan bagi departemen SDM dalam mempertahankan SDM yang efektif, seperti penggunaan mesin-mesin otomatis, perubahan sikap budaya tentang tenaga kerja wanita dalam meningkatkan peranan wanita.

3. Perputaran Tenaga Kerja

Perputaran (*turn over*) karyawan keluar dari perusahaan lain, merupakan tantangan khusus bagi pengembangan SDM dan sebaliknya. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan pengembangan SDM harus mempersiapkan setiap saat penggantian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang keluar. Sedangkan tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk:

- a. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif serta efisien
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional
- c. Membina sikap karyawan dan mengembangkannya sehingga produktif

Menurut ahli lainnya, tujuan dari pengembangan karyawan (pendidikan dan pelatihan) adalah untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya diharapkan dengan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan pelatihan akan mengubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi. (Nuraini, 2013)

Penilaian kinerja

2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan

penilaian kinerja karyawan, yaitu : (1) tugas karyawan; (2) perilaku karyawan; dan (3) ciri-ciri karyawan. Suatu perusahaan tidak bisa hanya sekedar mempunyai sistem penilaian saja, sistem harus efektif, diterima dan pantas digunakan. Dengan terpenuhinya kondisi-kondisi itu, sistem *performance evaluation* dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan pada SDM yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, dan lain-lain. (Hartanto, 2016)

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang di pengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyedia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi (Sofyandi, 2008).

Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan dasar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya informal, dan dalam organisasi yang besar penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis, di mana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesional, teknis, penjualan, dan klerikal dinilai secara formal.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa mendatang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah ini berkenaan proses yang sama. (Sofyandi, 2008).

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik atau meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan (Kasmir, 2016).

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*Job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dengan demikian kisaran berapa gaji yang layak diberikan untuk pekerjaan tersebut. Sementara penilaian kinerja menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi *programmer* komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

(Kasmir, 2016)

Bagaimana spesialis sumber daya manusia dan para manajer menyusun dan menerapkan sebuah sistem evaluasi kinerja yang komprehensif ? Komponen apa yang membentuk suatu sistem ? Bagaimana manajer dapat membuat sistem yang ada lebih efektif ? Seperti juga sistem manajemen SDM lainnya, para manajer dan spesialis SDM mesti mendiagnosis permasalahan-permasalahan dalam situasi yang ada. Bersama-sama mereka harus menentukan tujuan penilaian kinerja dan menyelidiki sikap para karyawan terhadap tujuan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu: (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, dan standar kinerja, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, (4) sikap para karyawan, dan manajer terhadap evaluasi. (Kasmir, 2016).

Dari beberapa pengertian penilaian kinerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktivitasnya. Hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam melakukan pengambilan keputusan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam pengambilan keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Adapun beberapa indikator penilaian kinerja (Hasibuan, 2013) :

a. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekrjaannya.

b. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi perutan-peraturan yang ada serta mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan kryawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

e. Kerja Sama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kua, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

h. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

i. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat didalam penyusunan kebijakan perusahaan.

j. Tanggung jawab

karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hsail kerja dari bawahannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Tujuan-tujuan Penilaian Kinerja

Meskipun penyelia merupakan bagian integral dari proses penilaian kinerja, banyak penyelia yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka adalah tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan. Penyelia kerap mencari cara menghindari penilaian kinerja. (Sofyandi, 2008).

Mengapa manajemen harus melakukan penilaian kinerja jika memang aktivitas ini merupakan proses yang tidak menyenangkan dan memakan waktu ? Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain, tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. (Sofyandi, 2008).

Salah satu permasalahan pokok yang ditemui perusahaan dalam menilai kinerja karyawan adalah tujuan rangkap (*dual purpose*) dari penilaian kinerja. Di satu pihak, perusahaan memerlukan evaluasi yang objektif dari kinerja masa lalu karyawan dalam membuat keputusan-keputusan personalia. Di lain pihak, perusahaan membutuhkan alat-alat agar manajer mampu membantu karyawan meningkatkan kerja, dan kemampuan bagi pertumbuhan karier, serta mempererat kualitas hubungan mereka sebagai manajer dan karyawan. (Sofyandi, 2008).

Manajer mempunyai kenyataan bahwasanya sulit untuk berfungsi sebagai penerbit dan penasihat sekaligus peran rangkap yang dibutuhkan oleh tujuan rangkap. Bagaimana kedua tujuan tersebut dilayani oleh satu program penilaian, hasilnya

sering dipaksakan oleh pemberian gaji. membenarkan penyesuaian-penyesuaian gaji saja sering mengesampingkan tujuan penilaian lainnya. Oleh karena itu, program penilaian kinerja cenderung digunakan untuk satu tujuan. (Sofyandi, 2008).

2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat dari penilaian kinerja (Mangkuprawira, 2004) adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu par pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja, masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian jua, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing department personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal.

8. Kesalahan Rencana Pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

9. Kesempatan Kerja Yang Sama

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya perbedaan.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi department personalia dapat menawarkan bantuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Umpan Balik Pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi department SDM yang diterapkan.

2.4.4 Syarat-Syarat Penilaian Kinerja

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman. Seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
2. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mempunyai *authority* (kewenangan) formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tersedia sejumlah metode atau format penilaian yang berbeda. Seberapa metode penilaian lebih terfokus pada perilaku karyawan; metode-metode lainnya lebih berorientasi pada hasil dan menekankan hasil dari perilaku karyawan. Dalam metode keperilakuan, karyawan dapat dievaluasi berdasarkan standar organisasional atau mereka dievaluasi relatif dengan karyawan-karyawan lainnya. Metode penilaian kinerja harus dipilih secara hati-hati karena metode yang

digunakan kerap menjadi titik fokus keterlibatan antara penyelia dan karyawan. Perilaku penyelia dalam melaksanakan penilaian sangat ditentukan oleh metode yang digunakan. Di dalam sebuah organisasi metode penilaian yang terpisah dapat digunakan untuk kelompok-kelompok yang berbeda, sebagai contoh; karyawan produksi, karyawan penjualan, dan karyawan administratif. (Hasibuan, 2008)

2.4.5 Unsur-Unsur Yang Di Nilai

Unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian kinerja adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, hasil kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam memahami peraturan yang telah ditetapkan.

Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan, atasan dan bawahannya, kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya. (Hasibuan, 2013)

Menurut Lazer dan Wikstrom (1997) dalam Rivai (2006), unsur-unsur yang dinilai dibagi menjadi 3 kelompok:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.

3. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.5 Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

Kerja dalam Islam adalah bentuk daripada kepatuhan beragama sekaligus juga merupakan praktik ibadah. Maka umat Islam diwajibkan untuk bekerja seperti ibadah-ibadah lainnya.

Allah berfirman didalam Al-Quran:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٦٧﴾

”Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara

kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia Maha Perkasa, Maha Pengampun.” (QS. Al-Mulk 67:2)

Dalam ayat lain Allah juga mengatakan:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qasas 28:77)

Selain Al-Qur'an banyak pula Hadist Rasulullah yang menyuruh umatnya untuk bekerja. “Telah menceritakan kepada kami Adam bin Abu Iyus, telah menceritakan kepada kami Sya'bah dari Adi bin Tsabit ia berkata; Dari Nabi Shalallahu'ailihi wassalam, beliau bersabda: “Jika seorang muslim memberi nafkah pada keluarganya dengan niat mengharap pahala, maka baginya hal itu adalah sedekah”. (HR. Bukhari. No. 4932).

Dalam praktiknya umat Islam dianjurkan untuk menghasilkan dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi seperti bertani, berkebun, menangkap ikan, perkilangan, perdagangan. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya sebagai ibadah dan jihad. Oleh karenanya bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengeluarkan semua aset, fikir dan zikirnya sebagai bentuk actual atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perihal diatas menggambarkan bahwa bekerja didalam islam mempunyai makna penting dalam kehidupan baik didunia maupun di akhirat. Islam tidak hanya memandang bekerja adalah untuk keperluan material saja tetapi juga untuk kepentingan rohaniah manusia. Islam juga memberikan penghargaan bahwa orang yang melakukan ibadah juga jihad.

Selain itu orang-orang yang bekerja didalam organisasi perlu dinilai kinerjanya. Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai organisasi. Banyak organisasi Islam yang menggunakan parameter penilaian kinerja menurut pandangan konvensional, baik organisasi bisnis maupun non bisnis.

Nilai-nilai penilaian kerja juga telah ada dikaji oleh para penulis islam. Penilaian kerja telah diberikan perhatian yang luas dan diperjelas didalam Al-Qur'an, Hadist dann para sahabat Rasul. Dua yang pertama memberikan standar normative. Standar normative menjadi panduan yang bisa diterapkan. Wilayah normative tersebut terungkap dalam petunjuk Al-Qur'an dan dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu: perjanjian kontrak, tanggung jawab pribadi dan kontrol, dan penilaian prestasi oleh Allah (Azuar Juliandi, 2014).

Dari beberapa pandangan, ukuran prestasi kerja menurut Islam dapat dilihat daripada paradigma etika yang dibangun dan didasarkan oleh nilai-nilai islam, yaitu: kesatuan (*unity*); keseimbangan (*keadilan*); kehendak bebas (*kehtyar*); pertanggungjawaban; kebenaran (*kebajikan dan kejujuran*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Hubungan Variabel

2.6.1 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Promosi Jabatan

Pelatihan merupakan langkah strategis sebagai upaya dalam promosi jabatan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. (Siagian, 2009)

Pelatihan dan pengembangan merupakan langkah strategis sebagai upaya dalam promosi jabatan sehingga semakin jelas keterkaitannya begitu erat sekali. Jika promosi dalam suatu jabatan tidak dilakukan pelatihan dan pengembangan, akan dikhawatirkan terjadinya hambatan-hambatan dan akan berdampak pada kinerja sebuah perusahaan.

2.6.2 Hubungan Penilaian Kinerja dengan Promosi Jabatan

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan tersebut melalui penilaian kinerja karyawan. Dari penilaian kinerja karyawan ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan atau diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk

karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan. Dan apabila penilaian kinerjanya tergolong baik, maka kepada karyawan tersebut akan diberikan penghargaan atau reward berupa kenaikan jabatan. (Mangkuprawira, 2008)

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Herlynd Heydi Tampubolon Achmad Bestari, dan Nurfa Al Faisal	Pengaruh Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Casuarina Harnessindo (2014)	X1 : Pelatihan X2 : Prestasi kerja Y : Promosi jabatan	Berdasarkan hasil uji dapat dikatakan bahwa pelatihan dan prestasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan promosi jabatan karyawan.
2	Yuni Andriani	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda (2018)	X1 : Prestasi kerja Y : Promosi jabatan	Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel – variabel bebas (Penilaian prestasi kerja) terhadap variabel terikat (Promosi Jabatan) pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda dari uji F_{hitung} sebesar 17,630 sedangkan F_{tabel} sebesar 0,2126 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.
3	Ricardo Gianluigi Tindi, Victor P.K Lengkong, dan Lucky O.H. Dotulong	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT.	X1 : Pelatihan X2 : Pengembangan karir X3 : Promosi Jabatan Y : Kinerja pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi jabatan terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sedang. Uji hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado (2017)		secara simultan menyatakan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya Promosi Jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Sukma Juwati Tajuddin	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep (2012)	X1 : Penilaian Prestasi Kerja Y : Promosi Jabatan	Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel bebas (penilaian prestasi kerja) terhadap variabel terkait (promosi jabatan) pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Dari uji F_{hitung} sebesar 318.354 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,94 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap promosi jabatan.
	Ida Ayu Nithya Mediantari & Made Yuniari	Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang Gajah Mada	X1 : Prestasi Kerja X2 : Pengalaman Kerja Y : Promosi Jabatan	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gajah Mada Denpasar. Variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		Denpasar (2012)		berpengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Gajah Mada Denpasar.
	Muh. Fadli Rizky	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PTPN XIV (Persero) Makassar. (2012)	X1 : Penilaian Prestasi Kerja Y : Promosi Jabatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan PTPN XIV (Persero) Makassar. Diperoleh persamaan $Y=2,177 + 0,283X$. Nilai r^2 sebesar 0,261 yang artinya terjadi hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan. Untuk pengujian hipotesa didapat F hitung > F tabel, yaitu $22,568 > 3,99$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan
	A. Iyan Padjangan	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompensasi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar. (2012)	X1 : Prestasi kerja karyawan X2 : Kompensasi karyawan Y : Promosi jabatan	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Variabel prestasi kerja dan kompetensi karyawan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT Bank Negara Indonesia

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
8	Heri Kristianto	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. (2017)	X1 : Penilaian Prestasi Kerja X2 : Loyalitas Karyawan Y : Promosi Jabatan	(Persero) Tbk. Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antar variabel: 1) Penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. 2) Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. 3) Penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
9	Ismail	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pdam Kabupaten Gowa (2016)	X1 : Penilaian Prestasi Kerja Y : Promosi Jabatan	Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis , dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM kabupaten Gowa. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap Promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
10	Syamsir	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bosowa Propertindo (2017)	X1 : Prestasi kerja Y : Promosi jabatan	Hasil regresi linear berganda secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kemampuan, disiplin, kepribadian dan tanggungjawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari angka signifikan (sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka F_{hitung} 9,052 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,74 Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Sumber: Data Diolah, 2019

Selain lokasi yang menjadi perbedaan dari penelitian terdahulu, penelitian ini juga menggunakan metode analisis deskriptif-kuantitatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *training & development*, penilaian kinerja dan promosi jabatan. Dan untuk metode penelitiannya menggunakan analisis regresi sederhana. Meskipun ada letak kesamaan antara variabel yang diteliti dan metode penelitiannya dengan penelitian terdahulu, namun terdapat perbedaan dari segi pengambilan indikatornya. Adapun indikator variabel penelitian penilaian kinerja pada penelitian terdahulu adalah kemampuan, kedisiplinan. Kepribadian dan tanggung jawab. Sedangkan indikator variabel penilaian kinerja pada penelitian ini adalah kemampuan, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kepribadian dan tanggung jawab. Berarti dalam penelitian ini indikator penilaian kinerja karyawan ditambah 2 indikator lagi, yaitu kejujuran dan kerjasama. Sedangkan indikator variabel promosi jabatan baik penelitian terdahulu maupun penelitian sekarang adalah sama, yaitu pendidikan, pengalaman serta inisiatif dan kreatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

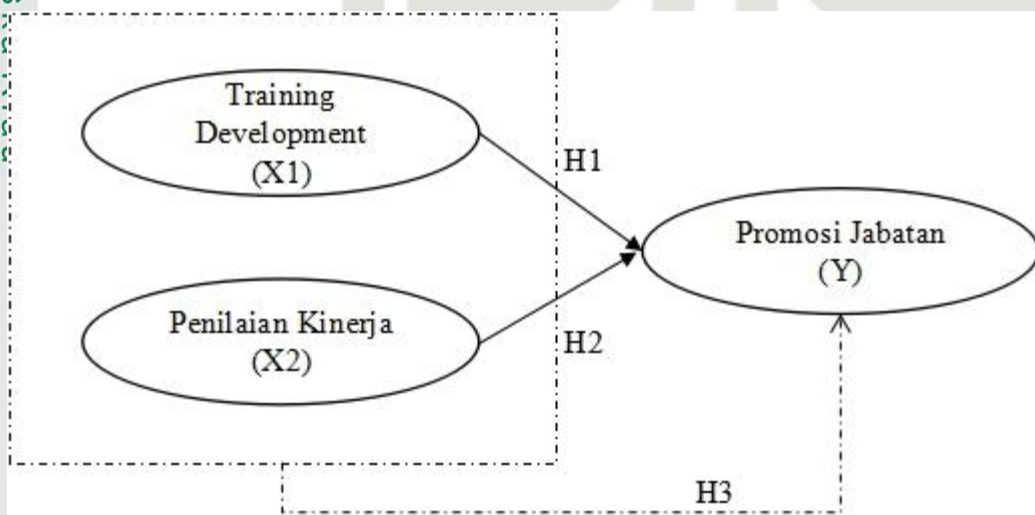
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono; 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah *Training Development* dan Penilaian Kerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Siagian, 2009 & Mangkuprawira, 2008

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2014) dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *training development* berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2: Diduga penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

H3: Diduga *training development* dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

2.10 Definisi Operasional Variabel.

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah *training development*, penilaian kerja, dan promosi jabatan.

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	Promosi jabatan Y	Pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tingkatannya lebih dalam hal pembayaran, tanggung jawab dan jenjang organisasi. Umumnya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah (reward system) atas usaha Sumber: Meldona, 2009	1. Pengalaman 2. Tingkat pendidikan 3. Loyalitas 4. Kejujuran 5. Tanggung jawab 6. Kepandaian bergaul 7. Prestasi kerja 8. Inisiatif kreatif Sumber: Siagian, 2009	Skala <i>Likert</i>
	Training & Development X1	Proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya	1. <i>Cost-effectiveness</i> (efektivitas biaya) 2. Materi program yang dibutuhkan 3. Prinsip-prinsip pembelajaran 4. Ketepatan dan	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
3		adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Sumber: Ivancevich, 2010	kesesuaian fasilitas 5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan 6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan Sumber: Rivai, 2016	
	Penilaian kinerja X2	Merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan sumber kerja yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sumber: Hartanto, 2016	1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kerja sama 6. Kepemimpinan 7. Kepribadian 8. Kecakapan 9. Tanggung jawab Sumber: Hasibuan, 2013	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu : PT. Capella Dinamik Nusantara yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 88, Pekanbaru. Penelitian ini dimulai dari Januari 2019 sampai selesai.

Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu . (Sugiyono, 2016)

3.2.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. (Sugiyono, 2016) Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan *training development*, penilaian kinerja, dan promosi jabatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dan dari instansi lain yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab. (Sugiyono, 2016)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 154 orang pada tahun 2019.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Besarnya sampel biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih *representative*. Artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. (Sugiyono, 2012)

Untuk mengukur jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau nilai kritis 10%. Sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{154}{1 + 154 (10\%)^2}$$

$$n = 60,62$$

Berdasarkan perhitungan diatas tersebut maka sampel yang diambil sebanyak 65 (dibulatkan) orang.

Selanjutnya untuk menentukan karyawan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini digunakan metode “*Purposive Sampling*” yang berarti teknik pengambilan sampel non random, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2016)

3.4 Metode Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2) Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanggung jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan guna memperoleh keterangan tentang data yang diperlukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian pada setiap jawaban pernyataan berdasarkan *Skala Likert*.

Setiap indikator pernyataan dari kuesioner menggunakan skala *likert*. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan (Simamora, 2005:23). Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari lima kategori jawaban yaitu:

- | | |
|---|----------|
| • Sangat setuju / Sangat baik | Skor = 5 |
| • Setuju / baik | Skor = 4 |
| • Cukup setuju / cukup baik | Skor = 3 |
| • Tidak setuju / tidak baik | Skor = 2 |
| • Sangat tidak setuju / sangat tidak baik | Skor = 1 |

3.6 Analisis Data

Analisis data ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

1. Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, maka pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22.0. Analisis ini memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel.

1. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu semua metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| Y | : Promosi Jabatan |
| a | : Konstanta |
| X ₁ | : <i>Training dan Development</i> |
| X ₂ | : Penilaian Kerja |
| b ₁ , b ₂ | : Koefisien Regresi (Parsial) |
| e | : Tingkat kesalahan (error) |

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Adapun uji yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas.

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada di atas 0,3 hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa (α) untuk masing-masing variabel. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga EW formulanya adalah sebagai berikut

$$: VIF = \frac{1}{(1-R^2)}.$$

Di mana R^2 merupakan koefisien determinasi,. Bila koreksi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Autokorelasi

Auto korelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada prioritas. Jika ada, berarti terdapat auto korelasi. Dalam penelitian ini keberadaan auto korelasi diuji dengan durbin Watson.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian *Heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik di mana sumbu Y adalah yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (uji F), uji signifikansi parameter individual (uji T)

a. Uji secara simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka:

- a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
- b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka:

- a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
- b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji signifikansi secara parsial (uji statistic t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T \text{ value} < \alpha$ maka:

- a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
- b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T \text{ value} > \alpha$ maka:

- a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
- b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru merupakan cabang dari PT.

Capella Dinamik Nusantara yang berkedudukan di Medan. Dengan adanya perkembangan usaha yang cukup pesat, maka sampai saat ini telah dibuka cabang penjualan di Pekanbaru.

Untuk tujuan distribusi dan perluasan area kerja, maka PT. Capella Dinamik Nusantara pusat Medan mendirikan cabang di Pekanbaru yang berstatus perseroan terbatas didirikan di Pekanbaru pada tanggal 1 Mei 2003 dengan (SITU) SURATA Tempat Izin Usaha dan (TDT) Tanda Daftar Perusahaan yang diajukan melalui kantor walikota Pekanbaru. PT. Capella Dinamik Nusantara ini terletak di Jalan Soekarno Hatta No.88 Pekanbaru.

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu jaringan yang menjual Honda Genuine Part dan AHM Oil yang melayani penjualan unit baik secara cash maupun kredit yang didukung oleh perusahaan pembayaran dan bengkel resmi atau yang lebih dikenal AHASS (Astra Authorized Service Station).

PT. Capella Dinamik Nusantara juga menitik beratkan kepada kepuasan pelanggan dengan kebersihan terjaga dan pelayanan yang ramah pada tiap penjualan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Ingin menjadi pemimpin pasar sepeda motor di Indonesia dan menjadi pemain kelas dunia, dengan mewujudkan impian konsumen, menciptakan kebahagiaan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat Indonesia.

4.2.2 Misi

Menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan pelayanan terbaik.

4.3 Uraian Tugas

1. Kepala Cabang

Bertugas mengkoordinir dan tanggung jawab serta seluruh aktifitas dan kelancaran operasional dan manajerial cabang yang dipimpinnya, dalam hal ini termasuk keputusan tentang kebijaksanaan yang ditempuh oleh perusahaan. Seluruh tugas dan dipertanggungjawabkan kepada pemimpin yang berada dipusat.

2. Sales Supervisor

Bertugas membimbing serta mengawasi para salesmen dalam melaksanakan tugas penjualan sepeda motor, dan memberikan pengarahan untuk meningkatkan penjualan kepada salesmen.

a. Salesmen

Bertugas mencari sebanyak-banyaknya calon pembeli. Dan membantu kegiatan promosi / pameran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Counter Head

Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan dan keuangan perusahaan, sehubungan dengan pengoperasian kegiatan perusahaan. Dalam hal ini administrasi dan keuangan tersebut bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang dilimpahkan.

a. Kasir

Bertugas menerima uang dari seluruh transaksi penjualan sepeda motor Honda baik down payment maupun angsuran, melakukan kiriman uang ke kantor pusat setiap hari kerja, menyimpan dokumen berharga BPKB dan membuat keuangan.

b. Kolektor

Bertugas mengkoordinir para kolektor dalam pelaksanaan pemungutan tagihan kepada konsumen serta membuat laporan pertanggung jawaban kepada kepala administrasi dan keuangan.

c. Customer Relationship Management (CRM)

Bertugas menjaga hubungan baik customer, dan menyampaikan reminder dan info penting kepada konsumen melalui telepon, kunjungan atau diskusi.

d. Administrasi

Bertugas mengontrol seluruh administrasi baik keuangan maupun bagian administrasi penjualan, dan membuat laporan pajak sebagai kewajiban perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Deliveryman

Bertugas mengirimkan pesanan sepeda motor kedealer cabang dan menghantarkan pesanan sepeda motor konsumen pada tepat waktu.

5. Workshop Head

Bertugas bertanggung jawab atas penggunaan suku cadang dan biaya-biaya, yang terjadi sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan maintenance dan repair, berusaha mencari cara penekanan biaya dan metode perbaikan yang lebih efisien, dan menjaga disiplin kerja dan menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala

a. Service Advisor

Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.

b. Casier & adm

Bertugas sebagai membuat laporan keuangan, melakukan proses transaksi konsumen yang telah menservice sepeda motor di bengkel capella dinamik nusantara.

c. Chief mechanic

Bertugas mengkoordinir dan memberikan pengarah kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi di bawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi didalam bagiannya.

d. Mechanic & Final Check

Bertugas melakukan pengecekan akhir pada sepeda motor yang telah diservicedi bengkel capella dinamik nusantara.

Aktivitas Usaha Perusahaan

Sebagaimana telah kita ketahui dari sejarah singkat perusahaan PT.Capella dinamik nusantara pekanbaru adalah suatu perusahaan cabang yang berkantor pusat di Medan, Sumatera utara.

Sehubungan dengan status perusahaan perlu melengkapi dirinya dengan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang meningkatnya volume penjualan antara lain sebagai berikut:

1. Showroom

Diperlukan showroom yang cukup luas yang digunakan sebagai tempat untuk menunjang produk yang ditawarkan atau ruangperagaan yang digunakan untuk pejualan kendaraan. Untuk showroom ini PT. Capella Dinamik Nusantara memiliki showroom yang terletak dijalan jenderal sudirman.

2. Onderdildan tools

Merupakan kegiatan perusahaan dalam menyediakan alat-alat dan suku cadang dari tiap-tiap jenis sepeda motor Honda yang dijual, sehingga pembeli dapat mengganti suku cadang kendaraan yang rusak dengan suku cadang yang asli. Untuk kegiatan penyediaan suku cadang ini sudah merupakan suatu perusahaan dengan nama PT. Capella Dinamik Nusantara terletak dijalan Soekarno Hatta no.88 Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Workshop

Adalah sebagai tempat pelayanan perbaikan dan servis kendaraan-kendaraan dimana untuk memberikan hasil servis yang akurat, perbaikan dan dimana langsung ditangani oleh teknisi-teknisi benar-benar ahli tentang kendaraan motor merek Honda dan untuk memberikan pelayanan yang cepat Capella Servis menyediakan teknisi berjumlah 16 orang. Untuk memberikan pelayanan yang nyaman bagi pelanggan Capella Servis memberikan fasilitas pelayanan yang menarik, yaitu menggunakan gedung yang besar, yaitu 2 ruko, tempat parkir yang luas, dan ruangan tunggu yang dilengkapi pesawat televisi. Lokasinya berada di jalan Soekarno Hatta No.88 Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *training development* dan penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Parsial (t) *training development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi *training development* maka promosi jabatan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah *training development* maka promosi jabatan akan semakin rendah.
2. Secara Parsial (t) tidak terdapat pengaruh Penilaian kinerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistic sebesar $1,935 < t_{\text{tabel}} 1,998$ dan $\text{sig. } 0,058 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.
3. Secara simultan (f) variabel *training development* dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru, dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,002 dan berhasil menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama terhadap promosi jabatan.
4. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,532. Hasil ini berarti menunjukkan hanya kontribusi 53,2% dari *training development* dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian kinerja karyawan terhadap promosi jabatan PT. Capella Dinamik Nusantara. Sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. *Training development* berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dari jawaban responden masih ada yang menjawab cukup setuju, hal ini menunjukkan bahwa *training development* yang diberikan belum merata, diharapkan kepada perusahaan agar memberikan *training* kepada setiap karyawan.
2. Penilaian kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dari jawaban responden masih ada karyawan yang menyatakan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan masih belum maksimal, diharapkan kepada perusahaan agar memberikan penilaian yang sesuai dengan kinerja karyawan sehingga penilaian kinerja dapat menjadi acuan dalam promosi jabatan.
3. Bagi perusahaan, agar dapat meningkatkan lagi *training development* dan penilaian kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga semakin meningkatnya *training development* dan penilaian kinerja karyawan akan meningkatkan promosi jabatan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

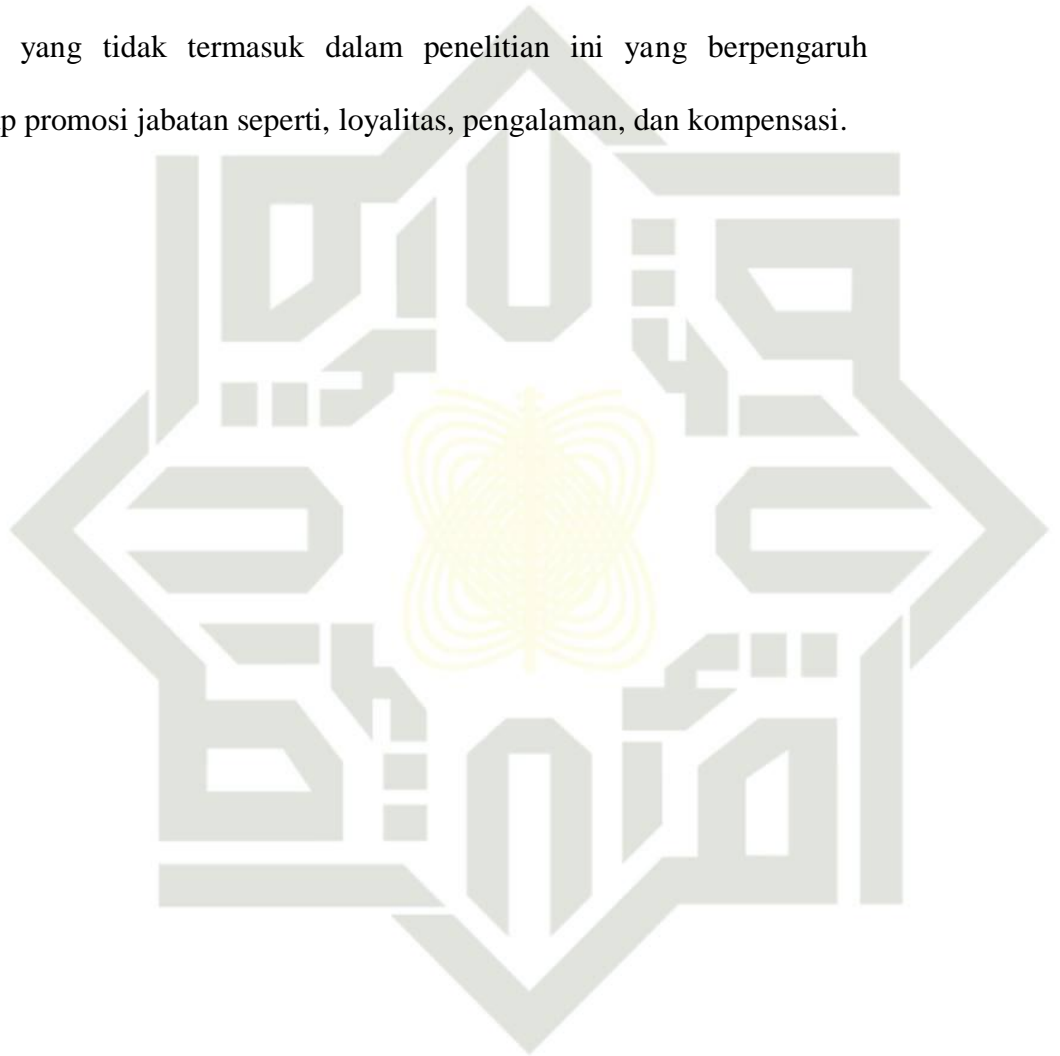
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap promosi jabatan seperti, loyalitas, pengalaman, dan kompensasi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- A Iyan Padjalangi. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Azuar Juliandi. 2014. *Parameter Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam*, jurnal manajemen dan bisnis Vol 14 No.47, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Bessler, Gary. 2015. *MSDM, Jilid II*, PT. Indeks: Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heri Kristianto. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ida Ayu Nithya Medhiantari, Made Yuniari. 2012. *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang Gajah Mada Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali.
- Idmail. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pdam Kabupaten Gowa*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Lancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*, Elevent Edition. New York: McGraw-Hill.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Fadli Rizky. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PTPN XIV (Persero) Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Perusahaan"*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Meidona, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perkspektif Integratif*. Malang: Uin- Maliki.
- Mulyadi, S. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Rajawali
- Muraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Aini Syam.
- Qutbh, Sayyid. 2001. *Tafsir Fi Zhilail Qur'an Dibawah Naungan Al-Qur'an Jilid 12*. Gema Insani Press.
- Siagian, Sondang. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sofyandi, Herman. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Sukma Juwati Tajuddin. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Samsir. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bosowa Propertindo*. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
- Seekh Ahmad Mustafa Al-Maraghi. 1986. *Terjemahan Tafsir Al-Maraghi Juz 30*. Yogyakarta. Sumber Ilmu.
- Tampubolon, Herlynd Heydi dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Casuarina Harnessind*. Bekasi. STIE Mulia Pratama.
- Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

www.cdn.co.id/SejarahCDN.php. Diakses tanggal 25 Oktober 2019

LAMPIRAN

Lampiran 1: Rekap Kuesioner Variable X1

No Responden	Training Development											Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	46
2	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	45
3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	46
4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	43
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	48
6	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	46
7	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	39
8	3	3	4	4	5	3	5	4	5	3	4	43
9	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	46
10	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	44
11	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	43
12	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	42
13	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	48
14	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	47
15	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	46
16	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	43
17	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	46
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	47
19	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	48
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	40
21	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	44
22	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	41
23	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	45
24	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	44
25	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	39
26	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	44
27	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	49
28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48
29	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	47
30	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	45
31	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	42
32	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Training Development											Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
33	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	43
34	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
35	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	48
36	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	46
37	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	48
38	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44
39	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	45
40	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	45
41	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	45
42	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	49
43	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	43
44	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	47
45	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	46
46	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	42
47	5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	44
48	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	45
49	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	46
50	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	42
51	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	46
52	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49
53	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	46
54	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	47
55	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	43
56	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	45
57	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	50
58	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	43
59	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	41
60	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	47
61	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	43
62	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	46
63	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	46
64	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	38
65	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	51

Lampiran 2: Rekap Kuesioner Variable X2

No Responden	Penilaian Kinerja												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	54
2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	52
3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	55
4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	3	49
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	53
6	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	49
7	3	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	41
8	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	53
9	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	54
10	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	53
11	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	48
12	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	50
13	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	52
14	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	51
15	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	50
16	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	50
17	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	51
18	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	51
19	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	54
20	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	5	47
21	3	5	2	3	5	5	3	4	3	4	3	3	43
22	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	51
23	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	49
24	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	51
25	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	51
26	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	51
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
28	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	51
29	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	51
30	3	4	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	44
31	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	50
32	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	49
33	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Penilaian Kinerja												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
34	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2	4	47
35	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	50
36	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	49
37	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	57
38	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	44
39	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	43
40	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	48
41	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	51
42	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	55
43	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	43
44	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	52
45	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
46	3	5	4	3	3	3	5	5	3	5	5	3	47
47	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
48	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	45
49	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	50
50	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	51
51	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	48
52	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	48
53	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	49
54	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	46
55	5	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	46
56	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	49
57	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	50
58	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	49
59	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	49
60	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	48
61	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	50
62	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	5	48
63	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	47
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	50
65	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	50

Lampiran 3: Rekap Kuesioner Variable Y

No Responden	Promosi Jabatan									Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	5	4	5	4	5	3	3	4	5	38
2	4	4	3	5	3	4	3	4	4	34
3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	39
4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	35
5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	38
6	3	5	4	5	4	4	3	5	4	37
7	4	4	4	3	3	5	4	4	4	35
8	3	4	4	5	4	3	5	4	5	37
9	4	5	3	4	5	4	4	5	4	38
10	4	3	3	5	4	4	4	4	4	35
11	3	3	4	5	3	5	5	4	4	36
12	5	4	3	5	4	4	3	5	5	38
13	4	3	3	5	4	5	4	4	5	37
14	5	4	4	5	3	4	4	4	4	37
15	4	5	3	4	3	4	4	4	3	34
16	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
17	5	4	5	4	3	4	4	5	5	39
18	3	4	3	4	4	5	4	4	4	35
19	5	5	3	5	5	4	5	5	4	41
20	3	5	4	4	5	5	5	4	5	40
21	5	5	5	5	3	4	3	3	5	38
22	3	5	5	4	4	4	4	3	3	35
23	3	5	3	4	3	5	4	5	3	35
24	4	5	3	3	3	4	4	3	5	34
25	3	5	4	4	3	5	3	4	4	35
26	3	4	3	3	5	5	3	4	4	34
27	3	5	4	5	4	5	4	5	5	40
28	5	3	3	4	5	3	5	5	3	36
29	3	5	5	3	4	5	5	4	5	39
30	4	3	5	4	3	3	5	5	3	35
31	4	3	5	4	4	3	5	4	3	35
32	4	4	5	3	4	5	3	5	4	37
33	4	5	5	4	3	4	5	3	4	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Ka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Promosi Jabatan									Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
34	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
35	5	4	5	4	3	5	5	5	4	40
36	4	5	5	3	4	4	4	5	5	39
37	4	5	3	5	5	5	4	5	5	41
38	5	3	5	3	4	4	3	4	3	34
39	3	3	5	4	3	4	3	5	4	34
40	4	3	4	4	4	3	4	4	5	35
41	5	5	4	4	3	4	4	3	4	36
42	5	5	5	5	4	3	3	4	5	39
43	5	3	3	3	3	3	4	3	3	30
44	3	5	4	3	4	4	3	4	3	33
45	4	5	3	4	4	3	5	4	5	37
46	5	3	3	3	3	4	4	3	5	33
47	4	4	3	4	4	5	3	4	5	36
48	4	3	5	4	4	4	4	4	5	37
49	4	5	5	5	4	4	5	3	4	39
50	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
51	5	4	4	5	4	3	5	5	3	38
52	5	3	4	5	5	3	5	3	5	38
53	3	3	3	4	3	3	3	5	3	30
54	5	5	5	4	3	5	3	3	5	38
55	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33
56	5	5	4	3	3	5	5	4	4	38
57	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
58	5	3	3	4	4	5	5	5	4	38
59	5	5	4	4	3	5	5	5	4	40
60	5	4	5	4	3	3	4	4	3	35
61	5	4	5	4	4	4	3	5	4	38
62	3	5	5	3	5	4	5	4	3	37
63	3	4	5	4	3	3	3	4	5	34
64	5	4	4	4	3	4	4	4	3	35
65	5	3	4	5	5	5	3	4	5	39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: Format Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH *TRAINING DEVELOPMENT* SERTA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU

Kepada:

Bapak/ibu yang terhormat,

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Training Development* Serta Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terimakasih

A. Data Umum

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan :
- Usia :
- Jabatan :
- Masa Kerja :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar
2. Berikanlah tanda (X) pada jawaban yang Anda anggap paling benar.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon dikembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terimakasih dan selamat bekerja.

C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju : SS
2. Setuju : S
3. Netral : N
4. Tidak Setuju : TS
5. Sangat Tidak Setuju : STS

PERNYATAAN TENTANG PROMOSI JABATAN (Y)

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim II	Masa kerja yang saudara miliki merupakan syarat untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi					
	Dengan kemampuan yang saudara miliki dapat menjadi prioritas untuk dipromosikan oleh perusahaan					
	Tingkat pendidikan yang saudara miliki merupakan syarat minimal untuk dipromosikan					
	Loyalitas yang saudara miliki dapat menjadi syarat untuk dipromosikan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Diperusahaan saudara kejujuran merupakan syarat penting untuk dapat dipromosikan					
2	Menurut saudara, karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mempunyai harapan untuk dipromosikan					
3	Kemampuan berkomunikasi dengan sesama rekan kerja juga menjadi syarat untuk dipromosikan					
4	Menurut saudara inisiatif karyawan dalam bekerja menjadi pedoman bagi perusahaan untuk dipromosikan					
5	Menurut saudara kreativitas karyawan menjadi pedoman bagi perusahaan untuk dapat dipromosikan					

PERNYATAAN TENTANG *TRAINING DEVELOPMENT* (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan dana bagi kelangsungan dalam pelatihan					
2	Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi					
3	Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.					
4	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja					
5	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi peserta					
6	Materi pelatihan yang diberikan mempunyai relevansi dengan pekerjaan sesungguhnya					
7	Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan keterampilan saudara dalam bekerja					
8	Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan kinerja saudara					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9	Materi pelatihan yang diberikan mempunyai relevansi terhadap pekerjaan sekarang					
10	Materi pelatihan yang diberikan , peserta mampu mentransfernya kepekerjaan yang sesungguhnya					
11	Materi yang diberikan dapat menambah kemampuan peserta pelatihan					

PERNYATAAN TENTANG PENILAIAN KINERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saudara memiliki kesetiaan yang tinggi dengan cara menjaga organisasi					
2	Saudara menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran melaksanakan pekerjaan					
3	Saudara selalu mematuhi peraturan-peraturan perusahaan					
4	Saudara selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan					
5	Dengan kemampuan yang saudara miliki, saudara yakin akan memperoleh kenaikan pangkat lebih cepat					
6	Saudara mampu mengembangkan kreativitas saudara dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna					
7	Saudara mampu berpartisipasi, bekerjasama dengan rekan kerja yang lain					
8	Hasil kerja saudara selalu dipuji sebagai yang terbaik					
9	Saudara mampu mencapai standar kualitas yang di inginkan perusahaan					
10	Saudara mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja supaya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	bekerja lebih efektif					
11	Kecakapan saudara dalam bekerja diterima dan diakui oleh anggota organisasi yang lain					
12	Saudara mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerja kepada atasan					

Lampiran 5: Tabel R Statistika

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Ka

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298
201	0.1158	0.1378	0.1632	0.1804	0.2293
202	0.1155	0.1374	0.1628	0.1800	0.2287
203	0.1152	0.1371	0.1624	0.1795	0.2282
204	0.1149	0.1367	0.1620	0.1791	0.2276
205	0.1146	0.1364	0.1616	0.1787	0.2271
206	0.1144	0.1361	0.1612	0.1782	0.2265
207	0.1141	0.1358	0.1608	0.1778	0.2260
208	0.1138	0.1354	0.1604	0.1774	0.2255
209	0.1135	0.1351	0.1601	0.1770	0.2250
210	0.1133	0.1348	0.1597	0.1766	0.2244
211	0.1130	0.1345	0.1593	0.1761	0.2239

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

212	0.1127	0.1342	0.1589	0.1757	0.2234
213	0.1125	0.1338	0.1586	0.1753	0.2229
214	0.1122	0.1335	0.1582	0.1749	0.2224
215	0.1120	0.1332	0.1578	0.1745	0.2219
216	0.1117	0.1329	0.1575	0.1741	0.2214
217	0.1114	0.1326	0.1571	0.1737	0.2209
218	0.1112	0.1323	0.1568	0.1733	0.2204
219	0.1109	0.1320	0.1564	0.1729	0.2199
220	0.1107	0.1317	0.1561	0.1726	0.2194
221	0.1104	0.1314	0.1557	0.1722	0.2189
222	0.1102	0.1311	0.1554	0.1718	0.2184
223	0.1099	0.1308	0.1550	0.1714	0.2179
224	0.1097	0.1305	0.1547	0.1710	0.2175
225	0.1094	0.1303	0.1543	0.1707	0.2170
226	0.1092	0.1300	0.1540	0.1703	0.2165
227	0.1090	0.1297	0.1537	0.1699	0.2161
228	0.1087	0.1294	0.1533	0.1695	0.2156
229	0.1085	0.1291	0.1530	0.1692	0.2151
230	0.1083	0.1288	0.1527	0.1688	0.2147
231	0.1080	0.1286	0.1523	0.1684	0.2142
232	0.1078	0.1283	0.1520	0.1681	0.2138
233	0.1076	0.1280	0.1517	0.1677	0.2133
234	0.1073	0.1277	0.1514	0.1674	0.2129
235	0.1071	0.1275	0.1510	0.1670	0.2124
236	0.1069	0.1272	0.1507	0.1667	0.2120
237	0.1067	0.1269	0.1504	0.1663	0.2115
238	0.1064	0.1267	0.1501	0.1660	0.2111
239	0.1062	0.1264	0.1498	0.1656	0.2107
240	0.1060	0.1261	0.1495	0.1653	0.2102
241	0.1058	0.1259	0.1492	0.1650	0.2098
242	0.1055	0.1256	0.1489	0.1646	0.2094
243	0.1053	0.1254	0.1486	0.1643	0.2090
244	0.1051	0.1251	0.1483	0.1640	0.2085
245	0.1049	0.1249	0.1480	0.1636	0.2081
246	0.1047	0.1246	0.1477	0.1633	0.2077
247	0.1045	0.1244	0.1474	0.1630	0.2073
248	0.1043	0.1241	0.1471	0.1626	0.2069
249	0.1041	0.1239	0.1468	0.1623	0.2065

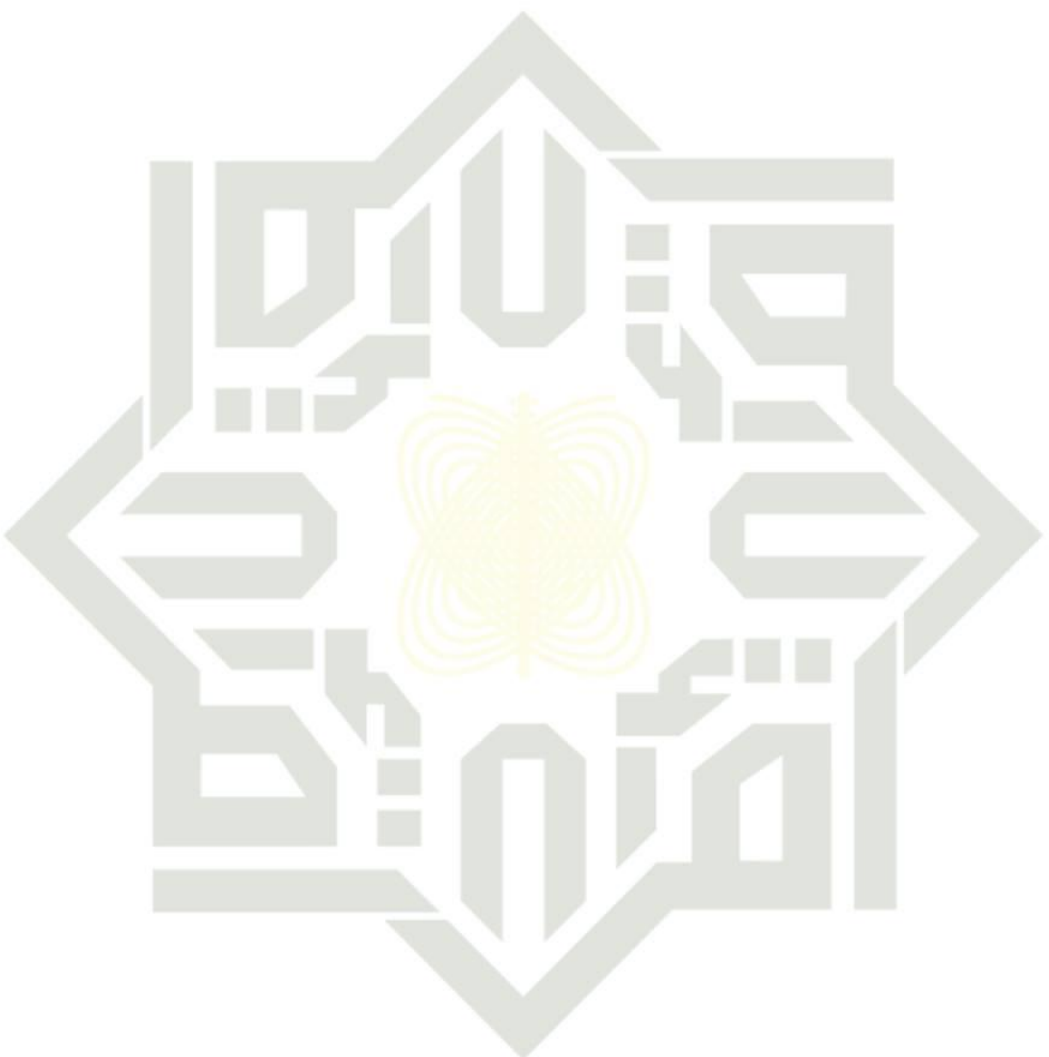
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

250	0.1039	0.1236	0.1465	0.1620	0.2061
251	0.1036	0.1234	0.1462	0.1617	0.2057
252	0.1034	0.1231	0.1459	0.1614	0.2053
253	0.1032	0.1229	0.1456	0.1610	0.2049
254	0.1030	0.1226	0.1453	0.1607	0.2045
255	0.1028	0.1224	0.1451	0.1604	0.2041
256	0.1026	0.1222	0.1448	0.1601	0.2037
257	0.1024	0.1219	0.1445	0.1598	0.2033
258	0.1022	0.1217	0.1442	0.1595	0.2029
259	0.1020	0.1215	0.1439	0.1592	0.2025
260	0.1018	0.1212	0.1437	0.1589	0.2022
261	0.1016	0.1210	0.1434	0.1586	0.2018
262	0.1015	0.1208	0.1431	0.1583	0.2014
263	0.1013	0.1205	0.1428	0.1580	0.2010
264	0.1011	0.1203	0.1426	0.1577	0.2006
265	0.1009	0.1201	0.1423	0.1574	0.2003
266	0.1007	0.1199	0.1420	0.1571	0.1999
267	0.1005	0.1196	0.1418	0.1568	0.1995
268	0.1003	0.1194	0.1415	0.1565	0.1992
269	0.1001	0.1192	0.1413	0.1562	0.1988
270	0.0999	0.1190	0.1410	0.1559	0.1984
271	0.0998	0.1187	0.1407	0.1557	0.1981
272	0.0996	0.1185	0.1405	0.1554	0.1977
273	0.0994	0.1183	0.1402	0.1551	0.1974
274	0.0992	0.1181	0.1400	0.1548	0.1970
275	0.0990	0.1179	0.1397	0.1545	0.1967
276	0.0989	0.1177	0.1395	0.1543	0.1963
277	0.0987	0.1175	0.1392	0.1540	0.1960
278	0.0985	0.1173	0.1390	0.1537	0.1956
279	0.0983	0.1170	0.1387	0.1534	0.1953
280	0.0981	0.1168	0.1385	0.1532	0.1949
281	0.0980	0.1166	0.1382	0.1529	0.1946
282	0.0978	0.1164	0.1380	0.1526	0.1943
283	0.0976	0.1162	0.1377	0.1524	0.1939
284	0.0975	0.1160	0.1375	0.1521	0.1936
285	0.0973	0.1158	0.1373	0.1518	0.1932
286	0.0971	0.1156	0.1370	0.1516	0.1929
287	0.0969	0.1154	0.1368	0.1513	0.1926



UIN SUSKA RIAU

288	0.0968	0.1152	0.1366	0.1510	0.1923
289	0.0966	0.1150	0.1363	0.1508	0.1919

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Ka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu n
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS



Lola Dwi Anggraini, Lahir pada tanggal 27 April 1997 di Sentajo Raya, Teluk Kuantan. Terlahir sebagai anak kandung dari Jasman dan Yusnawati. Bersekolah Di SDN 005 Tualang Desa Perawang, SMP Negeri 3 Tualang Perawang dan SMA Negeri 3 Tualang Perawang Kabupaten Siak Provinsi Riau. Kemudian Masuk UIN SUSKA Riau dan Mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE). Mempunyai kakak dan adik serta keluarga besar yang selalu mendukung setiap langkah yang saya lakukan. Mempunyai banyak cita – cita serta harapan yang semoga saja terwujud dan bersyukur kepada Allah SWT dilahirkan dalam agama yang mulia, Agama Islam

--- *Enthusiasm is the mother of effort and without it nothing great was ever achieved (Rafph Waldo Emerson)*